



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Syariah (S. Sy)
Fakultas Syariah Jurusan Muamalat Ekonomi
Perbankan Islam (MEPI)**



Disusun Oleh:

**DITA PUSPANITA
59320177**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI
CIREBON
2013 M/ 1434 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

DITA PUSPANITA : “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon”

Untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam memahami konsep syariah sebagai landasannya dan mampu mengaplikasikannya dalam menjalankan kegiatan perbankan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal tidaklah mudah, disisi lain pemenuhan SDM yang berlatar belakang keilmuan bidang perbankan syariah, merupakan suatu hal yang tidaklah mudah untuk dipenuhi. Disinilah timbul permasalahan, sehingga strategi apa yang harus dilakukan Bank BTN Syariah Cabang Cirebon untuk memenuhi kebutuhan SDM-nya yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian dalam perbankan syariah agar kinerja yang maksimal dapat tercapai? Salah satu strategi yang dilakukan Bank BTN Syariah untuk memenuhinya adalah dengan mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Namun demikian, dengan pelatihan saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karena sebagai manusia, para karyawan perlu diberikan motivasi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, serta dapat menjalankan tanggung jawabnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Cabang Cirebon.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan datanya melalui observasi langsung ke Bank BTN Syariah Cabang Cirebon, penyebaran angket yang ditunjukkan kepada responden karyawan Bank BTN Syariah dan melakukan wawancara. Sampel dari karyawan Bank BTN Syariah sebanyak 25 responden.

Bedasarkan hasil penelitian koefisien pelatihan dan motivasi memberikan nilai 0,230 dan 0,403 yang berarti bahwa pelatihan dan motivasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Setelah diketahui nilai F_{hitung} 7,004 dan F_{tabel} 3,443 sehingga pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pelatihan 1,884 dan t_{hitung} motivasi 2,548 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,717 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji determinasi diperoleh perhitungan sebesar 39% ditentukan oleh pelatihan dan motivasi, dan sisanya 61% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Pelatihan, motivasi, kinerja karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN SYARIAH CABANG CIREBON” oleh **Dita Puspanita**, Nomaor Induk : 59320177, telah diujikan dalam sidang munaqasyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

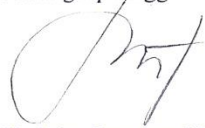
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah Fakultas Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Jurusan Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, 22 Agustus 2013

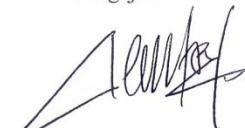
Sidang Munaqasyah

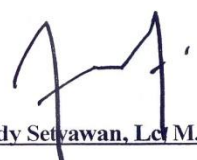
Ketua
Merangkap Anggota

Dr. Aan Jaelani, M. Ag
NIP. 19750601 200501 1 008

Sekretaris
Merangkap Anggota

H. Juju Jumena, MH
NIP. 19720514 200312 2 003

Anggota

Penguji I

Dewi Fatmasari, SE. M.Si
NIP. 19730107 200901 2 001

Penguji II

H. Edy Setyawan, Lc M.A
NIP. 19770405 200501 1 003



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alam, puji syukur penyusun sampaikan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa penyusun panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadikan kehidupan terang menderang dan menghantarkan umat manusia ke jalan yang benar.

Dalam kesempatan ini penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon”**. . Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata 1 di IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Dalam penulisan skripsi ini, penulis tak luput dari berbagai kesalahan, untuk itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajian skripsi masih jauh dari sempurna. Keadaan ini semata-mata keterbatasan kemampuan yang ada pada diri penulis sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Tersusunnya skripsi ini atas kerjasama antara semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dari mulai pembekalan, pelaksanaan, hingga terselesaikannya skripsi ini. Oleh karena itu, penyusun sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Maksum, M.A. Rektor IAIN SYEKH NURJATI Cirebon.
2. Dr. Achmad Khaliq, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN SYEKH NURJATI Cirebon.
3. Sri Rokhlinasari, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan MEPI IAIN SYEKH NURJATI Cirebon.
4. Drs. H. Moch. Endang Djunaeni, MM. Selaku Dosen Pembimbing I tercinta yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dari awal pembekalan, proses perjalanan penyusunan skripsi, hingga terselesaikannya skripsi ini.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

5. Diana Djuwita, MM. Dosen Pembimbing II tercinta yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dari awal pembekalan, proses perjalanan penyusunan skripsi, hingga terselesaikannya skripsi ini
8. Bapak Arif Wibowo Selaku Pembimbing Lapangan yang telah membimbing saya di lapangan
9. Seluruh karyawan Bank BTN Syariah Cabang Cirebon yang telah menerima saya dengan tangan terbuka dan memberikan masukan-masukan serta motivasinya kepada saya
10. Seluruh Staf Pengajar di kampus IAIN SYEKH NURJATI Cirebon, Umumnya Dosen pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI), khususnya yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan.
11. Orang tua saya tercinta, nenek, serta adeku, dan semua saudara-saudara, yang telah memberikan semangat dan doa, karena setiap doa yang terucap dari bibirmu adalah sebab kesuksesan kami.
12. Teman-temanku Toyyibah, Amel, Caca, Ende, Asvy, dan semua teman-teman seperjuangan Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Khususnya keluarga besar MEPI-3.

Penyusun menyadari bahwasannya tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, penyusun memohon maaf yang sebesar-besarnya atas semua salah, baik ucapan maupun sikap yang tanpa disadari dan tanpa disengaja telah menyinggung perasaan. Akhirnya, penyusun juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, semua itu karena ada keterbatasan penyusun. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan dalam skripsi ini.

Cirebon, 22 Agustus 2013

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	iv
PEGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Pelatihan	10
a. Pengertian	10
b. Metode Pelatihan.....	12
c. Jenis – jenis Pelatihan.....	16
d. Tujuan Pelatihan.....	17
e. Pelatihan yang efektif.....	19
f. Evaluasi Pelatihan.....	20
2. Motivasi	21
a. Pengertian	21
b. Jenis-jenis Motivasi.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	24
d. Teori Motivasi	25
3. Kinerja Karyawan	29
a. Pengertian	29
b. Faktor-faktor Kinerja	32
c. Prinsip Penilaian Kinerja.....	33
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	35
e. Manfaat Kinerja.....	37
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Pemikiran	40



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

D. Hipotesis Penelitian.....	42
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian	43
B. Jenis Penelitian	43
C. Pendekatan Penelitian.....	43
D. Devinisi Operasional Variabel	44
F. Data Penelitian.....	47
a. Jenis Data	47
b. Sumber Data.....	47
G. Teknik Pengumpulan Data	47
H. Populasi dan Sempel	49
I. Uji Instrumen Penelitian	50
a. Uji Validitas	51
b. Uji Realiabilitas.....	55
J. Alat Analisis Data.....	57
1. Transformasi	57
2. Uji Asumsi Klasik	58
3. Analisis Regresi Ganda	59
4. Nilai Koefisien Determinasi.....	60
5. Uji t.....	60
6. Uji F	61



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Obyektif Perusahaan	62
B. Gambaran Umum Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Cirebon	78
C. Deskripsi Data Penelitian	80
1. Gambaran Distribusi Variabel X_1 (Pelatihan)	81
2. Gambaran Distribusi Variabel X_2 (Motivasi)	85
3. Gambaran Distribusi Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	88
D. Analisis Data Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
1. Transformasi Data.....	91
2. Uji Asumsi Klasik.....	92
3. Analisis Regresi Ganda.....	95
4. Koefisien Determinasi	97
5. Uji t	98
6. Uji F	100
7. Analisis Ekonomi.....	102



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam dunia perbankan syariah semakin ketat. Oleh karena itu, bank syariah dituntut untuk meningkatkan daya saingnya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik, agar bank syariah mencapai tujuan yang dicitakan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang ditampilkannya sesuai standar kerja yang ditentukan.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kompetensi dan untuk mencapainya dapat dilakukan melalui beberapa tahapan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

atau cara seperti pendidikan formal, informal atau pelatihan. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional, sehingga untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karyawan harus mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Upaya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang telah dilatih memiliki kinerja optimal.¹ Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.²

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010) , Hlm 186.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung : PT Refika Aditama, 2008), Hlm 32.



Alasan perusahaan memeberikan pelatihan pada karyawannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kecakapan dan pengetahuan karyawan
- b. Pengalaman karyawan yang terbatas
- c. Kurangnya kepercayaan diri karyawan
- d. Rendahnya pendidikan formal karyawan
- e. Karyawan bekerja tidak produktif dan profesional

Bedasarkan survey, kelemahan Bank Syariah terletak pada karyawan Bank Syariah yang belum sepenuhnya memahami sistem syariah, dikarenakan umumnya karyawan bank syariah berasal dari karyawan bank konvensional yang memiliki latar belakang perbankan konvensional. Oleh karena itu salah satu strategi yang dilakukan oleh Bank BTN Syariah Cabang Cirebon dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja. Pemecahan masalah kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melalui pelatihan dan motivasi

Karyawan Bank BTN Syariah merupakan aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank BTN Syariah menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang lebih baik. Karena dengan kegiatan tersebut, kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional agar dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan karyawan dapat memperbaiki, mengembangkan keterampilan, dan kemampuannya yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Selain faktor pelatihan, terdapat faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan adanya motivasi tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya.

Sehubungan dengan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*”.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

B. Purumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam skripsi ini adalah manajemen sumber daya insani yang difokuskan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

a. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon?

b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Cabang Cirebon?

c. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon?



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan proposal penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Cabang Cirebon

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank BTN Syariah

- a. Sebagai sumber informasi untuk strategi pengembangan bank syariah ke depan.
- b. Sebagai bahan evaluasi atas kinerja Bank BTN Syariah selama ini dalam menghadapi persaingan.

2. Bagi Akademik

Temuan yang akan didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan sehingga dapat mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh peneliti di bangku kuliah.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 - b. Menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah di lapangan sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

E. Sistematika Penulisan

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Setelah gambaran permasalahan penelitian pada Bab Pendahuluan, selanjutnya pada Bab II Kajian Pustaka, bab ini berisi tentang Landasan Teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain: pengertian pelatihan, motivasi, kinerja karyawan. Setelah Landasan Teori kemudian dilanjutkan dengan penjelasan mengenai Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian.

Bab III Metode Penelitian sebagai gambaran proses penelitian dilapangan, disesuaikan dengan teori atau konsep-konsep relevan yang diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Objek Penelitian, Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Operasional Variabel Penelitian; Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, dan Teknis Analisis Data.

Hasil-hasil yang diperoleh dari lapangan melalui metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kondisi objektif Cabang Bank BTN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Syariah Cirebon, gambaran umum karyawan, deskripsi data penelitian, hasil analisis data dan analisis ekonomi.

Bagian terakhir dari isi penelitian ini adalah Bab V Penutup, yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

Daftar Pustaka



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta, 2007
- Hasan, Iqbal. *Pokok - pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2002
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008
- Hermawan, Asep. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta :PT Gramedia, 2006
- Ivancevich, John. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2007
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- Mangkunegara, Prabu, Anwar .*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2008
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2009
- Muhidin, Ali, Sambas - Maman Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Perjalanan*. Bandung: Pustaka Setia, 2007
- Nasehuddien, Syatori, Toto. *Metodologi Penelitian*. (Sebuah Pengantar). Cirebon: Departemen Agama RI STAIN Cirebon, 2008



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2004
- Robbin , Stephen P. *Perilaku Organisasi: Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga, 2002
- Salam, Abdus. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon : STAIN PRESS, 2008
- Saydam , Gouzali. *Built In Training*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2006
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, : ALFABETA
- Sugiyono. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2001
- Suhendi Hendi - Anggara Sahya. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2010
- Sunyoto, Dadang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2009
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Mustaka Setia, 2010
- Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Sulita, 2002